



CÓD: OP-036AG-24  
7908403560790

# IFMT

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA  
DE MATO GROSSO

## Assistente de Aluno

**EDITAL Nº 81, DE 1º DE AGOSTO DE 2024**

## ***Língua Portuguesa***

1. Leitura, compreensão e interpretação de diferentes gêneros discursivos .....	7
2. Condições de produção, estrutura composicional e função social de diferentes gêneros discursivos. Sequências textuais do narrar, do argumentar, do descrever e do instruir .....	7
3. Linguagem verbal e não verbal .....	8
4. Variações linguísticas de caráter regional, social, estilístico e histórico .....	8
5. Adequação dos níveis de linguagem às situações de uso na oralidade e na escrita .....	12
6. Funções da linguagem .....	13
7. Aspectos linguísticos na construção do texto .....	14
8. Morfologia: formação, classificação e Flexão de palavras .....	14
9. Colocação pronominal .....	21
10. Sintaxe: frase, oração, períodos simples e compostos por coordenação e subordinação .....	22
11. concordância verbal e nominal .....	26
12. regência verbal e nominal .....	28
13. Semântica e efeitos de sentido: denotação, conotação, polissemia, sinonímia, antonímia e figuras de linguagem .....	29
14. Textualidade: coesão, coerência, argumentação e intertextualidade .....	29
15. Ortografia oficial .....	31
16. Registros da escrita: pontuação e acentuação tônica e gráfica .....	32
17. A redação oficial: tipos e normas de composição .....	36

## ***Conhecimentos Gerais e Transversais***

1. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988: Das disposições constitucionais aplicadas aos servidores públicos (artigos 37 ao 41) .....	45
2. Regime Jurídico dos Servidores Cíveis da União (Lei 8.112/1990 com as devidas atualizações) .....	50
3. Lei 11.892/2008 com as devidas atualizações e suas alterações .....	75
4. Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (Lei 11.091/2005 e suas alterações) .....	79
5. Comunicação interpessoal: Barreiras de comunicação; Comunicação formal e informal .....	84
6. Comportamento nas Organizações: Comportamento humano .....	85
7. Trabalho em grupo/equipe .....	85
8. Conflitos .....	86
9. Resolução de problemas com base em dados .....	87
10. Diversidade nas organizações, inclusão e direitos humanos .....	88
11. Mentalidade digital nas organizações .....	89
12. Ethos público e o compromisso com o interesse público: Noções gerais de interesse público, cidadania, equidade social e democracia .....	90
13. Proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos (Lei n.º 13.460/2017) .....	91
14. Foco nos resultados para os cidadãos .....	94
15. Relações étnico-raciais (Lei n. 7.716/1989 e suas alterações) .....	95

---

16. Lei n. 12.288/2010 e suas alterações.....	97
17. Ética na Administração Pública (Decreto 1.171/1994 com as devidas atualizações).....	103
18. Resolução CONSUP IFMT 91, de 15 de dezembro de 2014.....	106
19. Dos Crimes contra a Administração Pública (artigos 312 ao 327 do Código Penal).....	109
20. Improbidade Administrativa (Lei 8.429/1992 com as devidas atualizações).....	111
21. Lei 8.027/1990 - Dispõe sobre normas de conduta dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas, e dá outras providências (com as devidas atualizações).....	126

## ***Conhecimentos Gerais do Estado de Mato Grosso***

1. Aspectos Humanos e Sociais de Mato Grosso: Formação étnica, população absoluta, densidade demográfica, fluxos migratórios, planos e projetos de colonização público e privados, indicadores sociais, rede e hierarquia urbana, política e diversidade cultural.....	131
2. Aspectos Naturais de Mato Grosso: Classificação geomorfológica, estrutura geológica, solos, hidrografia e bacias hidrográficas, climas, biomas e formações vegetais.....	138
3. Aspectos Econômicos de Mato Grosso: PIB, PNB, agricultura, pecuária, agronegócio, indústria, serviços, turismo e atrativos turísticos, fontes de energia, logística de transporte, intermodalidade e corredores de exportações.....	139
4. Atualidades: Desenvolvimento sustentável e ecologia, degradação e impactos ambientais desmatamento, queimadas e garimpo ilegal, geopolítica nas relações internacionais, saúde e segurança pública, surtos e epidemias.....	143

## ***Conhecimentos Específicos Assistente em Administração***

1. Organização do ambiente de trabalho.....	145
2. Administração: Conceitos e fundamentos da Administração.....	148
3. Noções de Técnicas Administrativas.....	155
4. Organização, sistemas e métodos.....	155
5. Planejamento estratégico, tático e operacional.....	160
6. Administração Pública no Brasil.....	165
7. Gestão de materiais e logística.....	167
8. Noções de Licitação e contratos: Lei n. 14.133/2021.....	183
9. Noções de Administração Pública Financeira e Orçamentária: Orçamento público.....	225
10. Receitas e despesas públicas.....	226
11. PPA.....	226
12. LDO.....	227
13. Gestão de Pessoas Noções gerais.....	228
14. PPA.....	228
15. Responsabilidade Social e Ética nas organizações.....	228
16. Relações interpessoais.....	231
17. Gestão de conflitos.....	232
18. Trabalho em equipe.....	232
19. Liderança.....	234

---

---

## ÍNDICE

---

20. Gestão arquivística: Técnicas de arquivamento; Métodos de arquivamento; Classificação e gestão de arquivos; Tabela de temporalidade .....	237
21. Processo administrativo: normas básicas no âmbito da Administração Federal (Lei nº 9.784/1999) .....	248
22. Processo eletrônico (Decreto n. 8.539/2015) .....	254
23. Documentos administrativos e comunicações oficiais. Aspectos gerais da redação oficial. Atos administrativos: conceito, requisitos, atributos, classificação, espécies, motivação e invalidação .....	255
24. Acesso à informação e proteção de dados. Lei de Acesso à Informação (Lei n.12.527/2011) .....	279
25. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD (Lei n. 13.709/2018).....	286
26. Normas básicas para participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos prestados pela administração pública (Lei n. 13.460/2017) .....	299

---

# LÍNGUA PORTUGUESA

## LEITURA, COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE DIFERENTES GÊNEROS DISCURSIVOS

Compreender e interpretar textos é essencial para que o objetivo de comunicação seja alcançado satisfatoriamente. Com isso, é importante saber diferenciar os dois conceitos. Vale lembrar que o texto pode ser verbal ou não-verbal, desde que tenha um sentido completo.

A **compreensão** se relaciona ao entendimento de um texto e de sua proposta comunicativa, decodificando a mensagem explícita. Só depois de compreender o texto que é possível fazer a sua interpretação.

A **interpretação** são as conclusões que chegamos a partir do conteúdo do texto, isto é, ela se encontra para além daquilo que está escrito ou mostrado. Assim, podemos dizer que a interpretação é subjetiva, contando com o conhecimento prévio e do repertório do leitor.

Dessa maneira, para compreender e interpretar bem um texto, é necessário fazer a decodificação de códigos linguísticos e/ou visuais, isto é, identificar figuras de linguagem, reconhecer o sentido de conjunções e preposições, por exemplo, bem como identificar expressões, gestos e cores quando se trata de imagens.

### Dicas práticas

1. Faça um resumo (pode ser uma palavra, uma frase, um conceito) sobre o assunto e os argumentos apresentados em cada parágrafo, tentando traçar a linha de raciocínio do texto. Se possível, adicione também pensamentos e inferências próprias às anotações.

2. Tenha sempre um dicionário ou uma ferramenta de busca por perto, para poder procurar o significado de palavras desconhecidas.

3. Fique atento aos detalhes oferecidos pelo texto: dados, fonte de referências e datas.

4. Sublinhe as informações importantes, separando fatos de opiniões.

5. Perceba o enunciado das questões. De um modo geral, questões que esperam **compreensão do texto** aparecem com as seguintes expressões: *o autor afirma/sugere que...; segundo o texto...; de acordo com o autor...* Já as questões que esperam **interpretação do texto** aparecem com as seguintes expressões: *conclui-se do texto que...; o texto permite deduzir que...; qual é a intenção do autor quando afirma que...*

## CONDIÇÕES DE PRODUÇÃO, ESTRUTURA COMPOSICIONAL E FUNÇÃO SOCIAL DE DIFERENTES GÊNEROS DISCURSIVOS. SEQUÊNCIAS TEXTUAIS DO NARRAR, DO ARGUMENTAR, DO DESCRVER E DO INSTRUIR

A partir da estrutura linguística, da função social e da finalidade de um texto, é possível identificar a qual tipo e gênero ele pertence. Antes, é preciso entender a diferença entre essas duas classificações.

### Tipos textuais

A tipologia textual se classifica a partir da estrutura e da finalidade do texto, ou seja, está relacionada ao modo como o texto se apresenta. A partir de sua função, é possível estabelecer um padrão específico para se fazer a enunciação.

Veja, no quadro abaixo, os principais tipos e suas características:

<b>TEXTO NARRATIVO</b>	Apresenta um enredo, com ações e relações entre personagens, que ocorre em determinados espaço e tempo. É contado por um narrador, e se estrutura da seguinte maneira: apresentação > desenvolvimento > clímax > desfecho
<b>TEXTO DISSERTATIVO-ARGUMENTATIVO</b>	Tem o objetivo de defender determinado ponto de vista, persuadindo o leitor a partir do uso de argumentos sólidos. Sua estrutura comum é: introdução > desenvolvimento > conclusão.
<b>TEXTO EXPOSITIVO</b>	Procura expor ideias, sem a necessidade de defender algum ponto de vista. Para isso, usa-se comparações, informações, definições, conceitualizações etc. A estrutura segue a do texto dissertativo-argumentativo.
<b>TEXTO DESCRITIVO</b>	Expõe acontecimentos, lugares, pessoas, de modo que sua finalidade é descrever, ou seja, caracterizar algo ou alguém. Com isso, é um texto rico em adjetivos e em verbos de ligação.
<b>TEXTO INJUNTIVO</b>	Oferece instruções, com o objetivo de orientar o leitor. Sua maior característica são os verbos no modo imperativo.

**Gêneros textuais**

A classificação dos gêneros textuais se dá a partir do reconhecimento de certos padrões estruturais que se constituem a partir da função social do texto. No entanto, sua estrutura e seu estilo não são tão limitados e definidos como ocorre na tipologia textual, podendo se apresentar com uma grande diversidade. Além disso, o padrão também pode sofrer modificações ao longo do tempo, assim como a própria língua e a comunicação, no geral.

Alguns exemplos de gêneros textuais:

- Artigo
- Bilhete
- Bula
- Carta
- Conto
- Crônica
- E-mail
- Lista
- Manual
- Notícia
- Poema
- Propaganda
- Receita culinária
- Resenha
- Seminário

Vale lembrar que é comum enquadrar os gêneros textuais em determinados tipos textuais. No entanto, nada impede que um texto literário seja feito com a estruturação de uma receita culinária, por exemplo. Então, fique atento quanto às características, à finalidade e à função social de cada texto analisado.

### LINGUAGEM VERBAL E NÃO VERBAL

**Tipos de Linguagem**

Existem três tipos de linguagem que precisamos saber para que facilite a interpretação de textos.

• **Linguagem Verbal** é aquela que utiliza somente palavras. Ela pode ser escrita ou oral.



• **Linguagem não-verbal** é aquela que utiliza somente imagens, fotos, gestos... não há presença de nenhuma palavra.



• **Linguagem Mista (ou híbrida)** é aquele que utiliza tanto as palavras quanto as imagens. Ou seja, é a junção da linguagem verbal com a não-verbal.



PROIBIDO FUMAR

Além de saber desses conceitos, é importante sabermos identificar quando um texto é baseado em outro. O nome que damos a este processo é **intertextualidade**.

### VARIAÇÕES LINGÜÍSTICAS DE CARÁTER REGIONAL, SOCIAL, ESTILÍSTICO E HISTÓRICO

**VARIAÇÃO LINGÜÍSTICA**

Assim como outras, a língua portuguesa no Brasil é extremamente heterogênea. As diferentes manifestações e realizações da língua, as diversas formas que a língua possui, decorrentes de fatores de natureza histórica, regional, sociocultural ou situacional constituem o que chamamos de variações linguísticas. Essas variações podem ocorrer nas camadas fonológica, morfológica, sintática, léxica e semântica; em certos momentos ocorrem duas ou mais variações ao mesmo tempo em um discurso.

Entenda: a variação linguística é inerente ao discurso dos falantes de qualquer língua, pois a língua é a forma que o homem tem de entender o seu universo interno e externo; portanto, a idade, o sexo, o meio social, o espaço geográfico, tudo isso torna a língua peculiar.<sup>1</sup>

Os dois aspectos mais facilmente perceptíveis da variação linguística são a **pronúncia** e o **vocabulário**.

**Tipos de Variações**

a) As variações de uma região para outra são chamadas variantes **diatópicas**. Como por exemplo: “Abóbora” em certos locais é conhecida como “Jerimum”.

b) As variações de um grupo social para outro são chamadas variantes **diastráticas**. Essas variações são muito numerosas e podem ser observadas em: gírias, jargões, linguagem dos advogados, na classe médica, entre os skatistas, etc.

c) As variações de uma época para outra são chamadas variantes **diacrônicas**. Antigamente usava-se o Vossa Mercê, depois Vos Mecê, depois Você, depois Ocê, depois o Cê, e por último, atualmente VC.

d) As variações de uma situação de comunicação para outra são denominadas variantes **diafásicas**.

<sup>1</sup> PESTANA, Fernando. *A gramática para concursos*. Elsevier.2013.

Todos sabemos que há situações que permitem uma linguagem bem informal (uma conversa com os amigos num bar) e outras que exigem um nível mais formal de linguagem (um jantar de cerimônia).

Cada uma dessas situações tem construções e termos apropriados. Observe no texto a seguir, retirado do romance *Agosto*, de Rubem Fonseca, o uso de expressões e construções da linguagem coloquial:

Um homem magro, de bigodinho e cabelo glostorado, apareceu:

“Ah, comissário Pádua... Que prazer! Que alegria!”

“Não quero papo-furado, Almeidainha. Quero falar com dona Laura.”

“Ela no momento está muito ocupada. Não pode ser comigo?”

“Não, não pode ser com você. Dá o fora e chama logo a Laura.”

“Vou mandar servir um uisquinho.”

“Não queremos nenhum uisquinho. Chama a dona.”<sup>2</sup>

As variações que distinguem uma variante de outra se manifestam em quatro planos distintos, a saber: fônico, morfológico, sintático e lexical.

### Variações Fônicas

São as que ocorrem no modo de pronunciar os sons constituintes da palavra. Os exemplos de variação fônica são abundantes e, ao lado do vocabulário, constituem os domínios em que se percebe com mais nitidez a diferença entre uma variante e outra. Entre esses casos, podemos citar:

- A queda do “r” final dos verbos, muito comum na linguagem oral no português: *falá, vendê, curti* (em vez de *curtir*), *compô*.

- O acréscimo de vogal no início de certas palavras: eu me *alem-bro*, o pássaro *avoa*, formas comuns na linguagem clássica, hoje frequentes na fala caipira.

- A queda de sons no início de palavras: *ocê, cê, ta, tava, marelo* (amarelo), *margoso* (amargoso), características na linguagem oral coloquial.

- A redução de proparoxítonas a paroxítonas: *Petrópolis* (*Petrópolis*), *fórfi* (fósforo), *porva* (pólvora), todas elas formas típicas de pessoas de baixa condição social.

- A pronúncia do “l” final de sílaba como “u” (na maioria das regiões do Brasil) ou como “i” (em certas regiões do Rio Grande do Sul e Santa Catarina) ou ainda como “r” (na linguagem caipira): *quintau, quintar, quintal; pastéu, paster, pastel; faróu, farór, farol*.

- Deslocamento do “r” no interior da sílaba: *largato, perguntar, estrupo, cardeneta*, típicos de pessoas de baixa condição social.

### Variações Morfológicas

São as que ocorrem nas formas constituintes da palavra. Nesse domínio, as diferenças entre as variantes não são tão numerosas quanto as de natureza fônica, mas não são desprezíveis. Como exemplos, podemos citar:

- O uso do prefixo *hiper-* em vez do sufixo *-íssimo* para criar o superlativo de adjetivos, recurso muito característico da linguagem jovem urbana: um cara *hiper-humano* (em vez de *humaníssimo*), uma prova *hiperdifícil* (em vez de *difícilíma*), um carro *hiperpossante* (em vez de *possantíssimo*).

- A conjugação de verbos irregulares pelo modelo dos regulares: ele *entreviu* (entrevio), se ele *manter* (mantiver), se ele *ver* (vir) o recado, quando ele repor (repuser).

2 PLATÃO, Fiorin, *Lições de Texto. Ática*. 2011.

- A conjugação de verbos regulares pelo modelo de irregulares: *vareia* (varia), *negoceia* (negocia).

- Uso de substantivos masculinos como femininos ou vice-versa: *duzentas* gramas de presunto (*duzentos*), *a* champanha (o champanha), tive *muita* dó dela (muito dó), mistura *do* cal (da cal).

- A omissão do “s” como marca de plural de substantivos e adjetivos (típicos do falar paulistano): *os amigo e as amiga, os livro indicado, as noite fria, os caso mais comum*.

- O enfraquecimento do uso do modo subjuntivo: Espero que o Brasil *reflete* (reflita) sobre o que aconteceu nas últimas eleições; Se eu *estava* (estivesse) lá, não deixava acontecer; Não é possível que ele *esforçou* (tenha se esforçado) mais que eu.

### Variações Sintáticas

Dizem respeito às correlações entre as palavras da frase. No domínio da sintaxe, como no da morfologia, não são tantas as diferenças entre uma variante e outra. Como exemplo, podemos citar:

- O uso de pronomes do caso reto com outra função que não a de sujeito: *encontrei ele* (em vez de *encontrei-o*) na rua; não irão sem *você e eu* (em vez de *mim*); nada houve entre *tu* (em vez de *ti*) e ele.

- O uso do pronome *lhe* como objeto direto: não *lhe* (em vez de “o”) *convidei*; eu *lhe* (em vez de “o”) *vi* ontem.

- A ausência da preposição adequada antes do pronome relativo em função de complemento verbal: são pessoas *que* (em vez de: *de que*) eu gosto muito; este é o melhor filme *que* (em vez de *a que*) eu assisti; você é a pessoa *que* (em vez de *em que*) eu mais confio.

- A substituição do pronome relativo “cujo” pelo pronome “que” no início da frase mais a combinação da preposição “de” com o pronome “ele” (=dele): É um amigo *que* eu já conhecia a família dele (em vez de *cuja família eu já conhecia*).

- A mistura de tratamento entre *tu* e *você*, sobretudo quando se trata de verbos no imperativo: *Entra*, que eu quero falar *com você* (em vez de *contigo*); *Fala* baixo que a sua (em vez de *tua*) voz me irrita.

- Ausência de concordância do verbo com o sujeito: *Eles chegou* tarde (em grupos de baixa extração social); *Faltou* naquela semana muitos alunos; *Comentou-se* os episódios.

### Variações Léxicas

É o conjunto de palavras de uma língua. As variantes do plano do léxico, como as do plano fônico, são muito numerosas e caracterizam com nitidez uma variante em confronto com outra. Eis alguns, entre múltiplos exemplos possíveis de citar:

- A escolha do adjetivo *maior* em vez do advérbio *muito* para formar o grau superlativo dos adjetivos, características da linguagem jovem de alguns centros urbanos: *maior* legal; *maior* difícil; Esse amigo é um carinha *maior* esforçado.

- As diferenças lexicais entre Brasil e Portugal são tantas e, às vezes, tão surpreendentes, que têm sido objeto de piada de lado a lado do Oceano. Em Portugal chamam de *cueca* aquilo que no Brasil chamamos de *calcinha*; o que chamamos de *fila* no Brasil, em Portugal chamam de *bicha*; *café da manhã* em Portugal se diz *pequeno almoço*; *camisola* em Portugal traduz o mesmo que chamamos de *suéter, malha, camiseta*.

### Designações das Variantes Lexicais

- **Arcaísmo**: diz-se de palavras que já caíram de uso e, por isso, denunciam uma linguagem já ultrapassada e envelhecida. É o caso de *reclame*, em vez de anúncio publicitário; na década de 60, o ra-

paz chamava a namorada de *broto* (hoje se diz *gatinha* ou forma semelhante), e um homem bonito era um *pão*; na linguagem antiga, médico era designado pelo nome *físico*; um *bobalhão* era chamado de *coió* ou *bocó*; em vez de *refrigerante* usava-se *gasosa*; algo muito bom, de qualidade excelente, era *supimpa*.

- **Neologismo:** é o contrário do arcaísmo. Trata-se de palavras recém-criadas, muitas das quais mal ou nem entraram para os dicionários. A moderna linguagem da computação tem vários exemplos, como *escanear*, *deletar*, *printar*; outros exemplos extraídos da tecnologia moderna são *mixar* (fazer a combinação de sons), *robotizar*, *robotização*.

- **Estrangeirismo:** trata-se do emprego de palavras emprestadas de outra língua, que ainda não foram aportuguesadas, preservando a forma de origem. Nesse caso, há muitas expressões latinas, sobretudo da linguagem jurídica, tais como: *habeas-corpus* (literalmente, “tenhas o corpo” ou, mais livremente, “estejas em liberdade”), *ipso facto* (“pelo próprio fato de”, “por isso mesmo”), *ipsis litteris* (textualmente, “com as mesmas letras”), *grosso modo* (“de modo grosseiro”, “impreciso”), *sic* (“assim, como está escrito”), *data venia* (“com sua permissão”).

As palavras de origem inglesas são inúmeras: *insight* (compreensão repentina de algo, uma percepção súbita), *feeling* (“sensibilidade”, capacidade de percepção), *briefing* (conjunto de informações básicas), *jingle* (mensagem publicitária em forma de música).

Do francês, hoje são poucos os estrangeirismos que ainda não se aportuguesaram, mas há ocorrências: *hors-concours* (“fora de concurso”, sem concorrer a prêmios), *tête-à-tête* (palestra particular entre duas pessoas), *esprit de corps* (“espírito de corpo”, corporativismo), *menu* (cardápio), *à la carte* (cardápio “à escolha do freguês”), *physique du rôle* (aparência adequada à caracterização de um personagem).

- **Jargão:** é o vocabulário típico de um campo profissional como a medicina, a engenharia, a publicidade, o jornalismo. No jargão médico temos *uso tópico* (para remédios que não devem ser ingeridos), *apneia* (interrupção da respiração), *AVC* ou *acidente vascular cerebral* (derrame cerebral). No jargão jornalístico chama-se de *gralha*, *pastel* ou *caco* o erro tipográfico como a troca ou inversão de uma letra. A palavra *lide* é o nome que se dá à abertura de uma notícia ou reportagem, onde se apresenta sucintamente o assunto ou se destaca o fato essencial. Quando o lide é muito prolixo, é chamado de *nariz-de-cera*. *Furo* é notícia dada em primeira mão. Quando o furo se revela falso, foi uma *barriga*. Entre os jornalistas é comum o uso do verbo *repercutir* como transitivo direto: \_\_ Vá lá *repercutir* a notícia de renúncia! (esse uso é considerado errado pela gramática normativa).

- **Gíria:** é o vocabulário especial de um grupo que não deseja ser entendido por outros grupos ou que pretende marcar sua identidade por meio da linguagem. Existe a *gíria* de grupos marginalizados, de grupos jovens e de segmentos sociais de contestação, sobretudo quando falam de atividades proibidas. A lista de gírias é numerosíssima em qualquer língua: *ralado* (no sentido de afetado por algum prejuízo ou má-sorte), *ir pro brejo* (ser malsucedido, fracassar, prejudicar-se irremediavelmente), *cara* ou *cabra* (indivíduo, pessoa), *bicha* (homossexual masculino), *levar um lero* (conversar).

- **Preciosismo:** diz-se que é preciosista um léxico excessivamente erudito, muito raro, afetado: *Escoimar* (em vez de corrigir); *procrastinar* (em vez de adiar); *discrepar* (em vez de discordar); *cinisiforo* (em vez de motorista); *obnubilar* (em vez de obscurecer ou embaçar); *conúbio* (em vez de casamento); *chufa* (em vez de caçoada, troça).

- **Vulgarismo:** é o contrário do preciosismo, ou seja, o uso de um léxico vulgar, rasteiro, obsceno, grosseiro. É o caso de quem diz, por exemplo, de *saco cheio* (em vez de *aborrecido*), *se ferrou* (em vez de *se deu mal*, *arruinou-se*), *feder* (em vez de *cheirar mal*), *ranho* (em vez de *muco*, *secreção do nariz*).

**Atenção:** as variações mais importantes, para o interesse do concurso público, seria a sociocultural, a geográfica, a histórica e a de situação.

Vejamos:

- **Sócio-cultural:** Esse tipo de variação pode ser percebido com certa facilidade. Por exemplo, alguém diz a seguinte frase:

“*Tá na cara que eles não teve peito de encarar os ladrões.*” (frase 1)

Que tipo de pessoa comumente fala dessa maneira? Vamos caracterizá-la, por exemplo, pela sua profissão: um advogado? Um trabalhador braçal de construção civil? Um médico? Um garimpeiro? Um repórter de televisão?

E quem usaria a frase abaixo?

“*Obviamente faltou-lhe coragem para enfrentar os ladrões.*” (frase 2)

Sem dúvida, associamos à frase 1 os falantes pertencentes a grupos sociais economicamente mais pobres. Pessoas que, muitas vezes, não frequentaram nem a escola primária, ou, quando muito, fizeram-no em condições não adequadas.

Por outro lado, a frase 2 é mais comum aos falantes que tiveram possibilidades socioeconômicas melhores e puderam, por isso, ter um contato mais duradouro com a escola, com a leitura, com pessoas de um nível cultural mais elevado e, dessa forma, “aperfeiçoaram” o seu modo de utilização da língua.

Convém ficar claro, no entanto, que a diferenciação feita acima está bastante simplificada, uma vez que há diversos outros fatores que interferem na maneira como o falante escolhe as palavras e constrói as frases. Por exemplo, a situação de uso da língua: um advogado, num tribunal de júri, jamais usaria a expressão “*tá na cara*”, mas isso não significa que ele não possa usá-la numa situação informal (conversando com alguns amigos, por exemplo).

Da comparação entre as frases 1 e 2, podemos concluir que as condições sociais influem no modo de falar dos indivíduos, gerando, assim, certas variações na maneira de usar uma mesma língua. A elas damos o nome de *variações socioculturais*.

- **Geográfica:** é, no Brasil, bastante grande e pode ser facilmente notada. Ela se caracteriza pelo acento linguístico, que é o conjunto das qualidades fisiológicas do som (altura, timbre, intensidade), por isso é uma variante cujas marcas se notam principalmente na pronúncia. Ao conjunto das características da pronúncia de uma determinada região dá-se o nome de sotaque: sotaque mineiro, sotaque nordestino, sotaque gaúcho etc. A *variação geográfica*, além de ocorrer na pronúncia, pode também ser percebida no vocabulário, em certas estruturas de frases e nos sentidos diferentes que algumas palavras podem assumir em diferentes regiões do país.

Leia, como exemplo de variação geográfica, o trecho abaixo, em que Guimarães Rosa, no conto “*São Marcos*”, recria a fala de um típico sertanejo do centro-norte de Minas:



# CONHECIMENTOS GERAIS E TRANSVERSAIS

**CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, DE 05 DE OUTUBRO DE 1988: DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS APLICADAS AOS SERVIDORES PÚBLICOS (ARTIGOS 37 AO 41)**

## Disposições gerais e servidores públicos

A expressão Administração Pública em sentido objetivo traduz a ideia de atividade, tarefa, ação ou função de atendimento ao interesse coletivo. Já em sentido subjetivo, indica o universo dos órgãos e pessoas que desempenham função pública.

Conjugando os dois sentidos, pode-se conceituar a Administração Pública como sendo o conjunto de pessoas e órgãos que desempenham uma função de atendimento ao interesse público, ou seja, que estão a serviço da coletividade.

## Princípios da Administração Pública

Nos termos do *caput* do Artigo 37 da CF, a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

As provas de Direito Constitucional exigem com frequência a memorização de tais princípios. Assim, para facilitar essa memorização, já é de praxe valer-se da clássica expressão mnemônica “LIMPE”. Observe o quadro abaixo:

Princípios da Administração Pública	
<b>L</b>	Legalidade
<b>I</b>	Impessoalidade
<b>M</b>	Moralidade
<b>P</b>	Publicidade
<b>E</b>	Eficiência
<b>LIMPE</b>	

Passemos ao conceito de cada um deles:

### – Princípio da Legalidade

De acordo com este princípio, o administrador não pode agir ou deixar de agir, senão de acordo com a lei, na forma determinada. O quadro abaixo demonstra suas divisões.

Princípio da Legalidade	
Em relação à Administração Pública	A Administração Pública somente pode fazer o que a lei permite → <b>Princípio da Estrita Legalidade</b>

Em relação ao Particular

O Particular pode fazer tudo que a lei não proíbe

### – Princípio da Impessoalidade

Em decorrência deste princípio, a Administração Pública deve servir a todos, sem preferências ou aversões pessoais ou partidárias, não podendo atuar com vistas a beneficiar ou prejudicar determinadas pessoas, uma vez que o fundamento para o exercício de sua função é sempre o interesse público.

### – Princípio da Moralidade

Tal princípio caracteriza-se por exigir do administrador público um comportamento ético de conduta, ligando-se aos conceitos de probidade, honestidade, lealdade, decoro e boa-fé.

A moralidade se extrai do senso geral da coletividade representada e não se confunde com a moralidade íntima do administrador (moral comum) e sim com a profissional (ética profissional).

O Artigo 37, § 4º da CF elenca as consequências possíveis, devido a atos de improbidade administrativa:

### Sanções ao cometimento de atos de improbidade administrativa

Suspensão dos direitos políticos (responsabilidade política)  
Perda da função pública (responsabilidade disciplinar)  
Indisponibilidade dos bens (responsabilidade patrimonial)  
Ressarcimento ao erário (responsabilidade patrimonial)

### – Princípio da Publicidade

O princípio da publicidade determina que a Administração Pública tem a obrigação de dar ampla divulgação dos atos que pratica, salvo a hipótese de sigilo necessário.

A publicidade é a condição de eficácia do ato administrativo e tem por finalidade propiciar seu conhecimento pelo cidadão e possibilitar o controle por todos os interessados.

### – Princípio da Eficiência

Segundo o princípio da eficiência, a atividade administrativa deve ser exercida com presteza, perfeição e rendimento funcional, evitando atuações amadorísticas.

Este princípio impõe à Administração Pública o dever de agir com eficiência real e concreta, aplicando, em cada caso concreto, a medida, dentre as previstas e autorizadas em lei, que mais satisfaça o interesse público com o menor ônus possível (dever jurídico de boa administração).

Em decorrência disso, a administração pública está obrigada a desenvolver mecanismos capazes de propiciar os melhores resultados possíveis para os administrados. Portanto, a Administração Pública será considerada eficiente sempre que o melhor resultado for atingido.

**Disposições Gerais na Administração Pública**

O esquema abaixo sintetiza a definição de Administração Pública:

Administração Pública	
Direta	Indireta
Federal Estadual Distrital Municipal	Autarquias (podem ser qualificadas como agências reguladoras) Fundações (autarquias e fundações podem ser qualificadas como agências executivas) Sociedades de economia mista Empresas públicas
Entes Cooperados	
Não integram a Administração Pública, mas prestam serviços de interesse público. Exemplos: SESI, SENAC, SENAI, ONG's	

As disposições gerais sobre a Administração Pública estão elencadas nos Artigos 37 e 38 da CF. Vejamos:

**CAPÍTULO VII  
DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**SEÇÃO I  
DISPOSIÇÕES GERAIS**

*Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:*

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

III - o prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período;

IV - durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, aquele aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos será convocado com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego, na carreira;

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

VI - é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical;

VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica;

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;

X - a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices;

XI - a remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional, dos membros de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos detentores de mandato eletivo e dos demais agentes políticos e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, aplicando-se como limite, nos Municípios, o subsídio do Prefeito, e nos Estados e no Distrito Federal, o subsídio mensal do Governador no âmbito do Poder Executivo, o subsídio dos Deputados Estaduais e Distritais no âmbito do Poder Legislativo e o subsídio dos Desembargadores do Tribunal de Justiça, limitado a noventa inteiros e vinte e cinco centésimos por cento do subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, no âmbito do Poder Judiciário, aplicável este limite aos membros do Ministério Público, aos Procuradores e aos Defensores Públicos;

XII - os vencimentos dos cargos do Poder Legislativo e do Poder Judiciário não poderão ser superiores aos pagos pelo Poder Executivo;

XIII - é vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal do serviço público;

XIV - os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores;

XV - o subsídio e os vencimentos dos ocupantes de cargos e empregos públicos são irredutíveis, ressalvado o disposto nos incisos XI e XIV deste artigo e nos arts. 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I;

XVI - é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI:

a) a de dois cargos de professor;

b) a de um cargo de professor com outro técnico ou científico;

c) a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas;

XVII - a proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público;

XVIII - a administração fazendária e seus servidores fiscais terão, dentro de suas áreas de competência e jurisdição, precedência sobre os demais setores administrativos, na forma da lei;

XIX - somente por lei específica poderá ser criada autarquia e autorizada a instituição de empresa pública, de sociedade de economia mista e de fundação, cabendo à lei complementar, neste último caso, definir as áreas de sua atuação;

XX - depende de autorização legislativa, em cada caso, a criação de subsidiárias das entidades mencionadas no inciso anterior, assim como a participação de qualquer delas em empresa privada;

XXI - ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações.

XXII - as administrações tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, atividades essenciais ao funcionamento do Estado, exercidas por servidores de carreiras específicas, terão recursos prioritários para a realização de suas atividades e atuarão de forma integrada, inclusive com o compartilhamento de cadastros e de informações fiscais, na forma da lei ou convênio.

§ 1º A publicidade dos atos, programas, obras, serviços e campanhas dos órgãos públicos deverá ter caráter educativo, informativo ou de orientação social, dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizem promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos.

§ 2º A não observância do disposto nos incisos II e III implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei.

§ 3º A lei disciplinará as formas de participação do usuário na administração pública direta e indireta, regulando especialmente:

I - as reclamações relativas à prestação dos serviços públicos em geral, asseguradas a manutenção de serviços de atendimento ao usuário e a avaliação periódica, externa e interna, da qualidade dos serviços;

II - o acesso dos usuários a registros administrativos e a informações sobre atos de governo, observado o disposto no art. 5º, X e XXXIII;

III - a disciplina da representação contra o exercício negligente ou abusivo de cargo, emprego ou função na administração pública.

§ 4º - Os atos de improbidade administrativa importarão a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível.

§ 5º A lei estabelecerá os prazos de prescrição para ilícitos praticados por qualquer agente, servidor ou não, que causem prejuízos ao erário, ressalvadas as respectivas ações de ressarcimento.

§ 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

§ 7º A lei disporá sobre os requisitos e as restrições ao ocupante de cargo ou emprego da administração direta e indireta que possibilite o acesso a informações privilegiadas.

§ 8º A autonomia gerencial, orçamentária e financeira dos órgãos e entidades da administração direta e indireta poderá ser ampliada mediante contrato, a ser firmado entre seus administradores e o poder público, que tenha por objeto a fixação de metas de desempenho para o órgão ou entidade, cabendo à lei dispor sobre:

I - o prazo de duração do contrato;

II - os controles e critérios de avaliação de desempenho, direitos, obrigações e responsabilidade dos dirigentes;

III - a remuneração do pessoal."

§ 9º O disposto no inciso XI aplica-se às empresas públicas e às sociedades de economia mista, e suas subsidiárias, que receberem recursos da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios para pagamento de despesas de pessoal ou de custeio em geral.

§ 10. É vedada a percepção simultânea de proventos de aposentadoria decorrentes do art. 40 ou dos arts. 42 e 142 com a remuneração de cargo, emprego ou função pública, ressalvados os cargos acumuláveis na forma desta Constituição, os cargos eletivos e os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração.

§ 11. Não serão computadas, para efeito dos limites remuneratórios de que trata o inciso XI do caput deste artigo, as parcelas de caráter indenizatório previstas em lei.

§ 12. Para os fins do disposto no inciso XI do caput deste artigo, fica facultado aos Estados e ao Distrito Federal fixar, em seu âmbito, mediante emenda às respectivas Constituições e Lei Orgânica, como limite único, o subsídio mensal dos Desembargadores do respectivo Tribunal de Justiça, limitado a noventa inteiros e vinte e cinco centésimos por cento do subsídio mensal dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, não se aplicando o disposto neste parágrafo aos subsídios dos Deputados Estaduais e Distritais e dos Vereadores.

§ 13. O servidor público titular de cargo efetivo poderá ser readaptado para exercício de cargo cujas atribuições e responsabilidades sejam compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, enquanto permanecer nesta condição, desde que possua a habilitação e o nível de escolaridade exigidos para o cargo de destino, mantida a remuneração do cargo de origem. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§ 14. A aposentadoria concedida com a utilização de tempo de contribuição decorrente de cargo, emprego ou função pública, inclusive do Regime Geral de Previdência Social, acarretará o rompimento do vínculo que gerou o referido tempo de contribuição. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§ 15. É vedada a complementação de aposentadorias de servidores públicos e de pensões por morte a seus dependentes que não seja decorrente do disposto nos §§ 14 a 16 do art. 40 ou que não seja prevista em lei que extinga regime próprio de previdência social. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§ 16. Os órgãos e entidades da administração pública, individual ou conjuntamente, devem realizar avaliação das políticas públicas, inclusive com divulgação do objeto a ser avaliado e dos resultados alcançados, na forma da lei. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 109, de 2021)

Art. 38. Ao servidor público da administração direta, autárquica e fundacional, no exercício de mandato eletivo, aplicam-se as seguintes disposições:

I - tratando-se de mandato eletivo federal, estadual ou distrital, ficará afastado de seu cargo, emprego ou função;

II - investido no mandato de Prefeito, será afastado do cargo, emprego ou função, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração;

III - investido no mandato de Vereador, havendo compatibilidade de horários, perceberá as vantagens de seu cargo, emprego ou função, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo, e, não havendo compatibilidade, será aplicada a norma do inciso anterior;

IV - em qualquer caso que exija o afastamento para o exercício de mandato eletivo, seu tempo de serviço será contado para todos os efeitos legais, exceto para promoção por merecimento;

V - na hipótese de ser segurado de regime próprio de previdência social, permanecerá filiado a esse regime, no ente federativo de origem. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

#### Servidores Públicos

Os servidores públicos são pessoas físicas que prestam serviços à administração pública direta, às autarquias ou fundações públicas, gerando entre as partes um vínculo empregatício ou estatutário. Esses serviços são prestados à União, aos Estados-membros, ao Distrito Federal ou aos Municípios.

As disposições sobre os Servidores Públicos estão elencadas dos Artigos 39 a 41 da CF. Vejamos:

### SEÇÃO II DOS SERVIDORES PÚBLICOS

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.

§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II - os requisitos para a investidura;

III - as peculiaridades dos cargos.

§ 2º A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados.

§ 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

§ 4º O membro de Poder, o detentor de mandato eletivo, os Ministros de Estado e os Secretários Estaduais e Municipais serão remunerados exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, obedecido, em qualquer caso, o disposto no art. 37, X e XI.

§ 5º Lei da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios poderá estabelecer a relação entre a maior e a menor remuneração dos servidores públicos, obedecido, em qualquer caso, o disposto no art. 37, XI.

§ 6º Os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário publicarão anualmente os valores do subsídio e da remuneração dos cargos e empregos públicos.

§ 7º Lei da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios disciplinará a aplicação de recursos orçamentários provenientes da economia com despesas correntes em cada órgão, autarquia e fundação, para aplicação no desenvolvimento

de programas de qualidade e produtividade, treinamento e desenvolvimento, modernização, reaparelhamento e racionalização do serviço público, inclusive sob a forma de adicional ou prêmio de produtividade.

§ 8º A remuneração dos servidores públicos organizados em carreira poderá ser fixada nos termos do § 4º.

§ 9º É vedada a incorporação de vantagens de caráter temporário ou vinculadas ao exercício de função de confiança ou de cargo em comissão à remuneração do cargo efetivo. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

Art. 40. O regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos terá caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente federativo, de servidores ativos, de aposentados e de pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§ 1º O servidor abrangido por regime próprio de previdência social será aposentado: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

I - por incapacidade permanente para o trabalho, no cargo em que estiver investido, quando insuscetível de readaptação, hipótese em que será obrigatória a realização de avaliações periódicas para verificação da continuidade das condições que ensejaram a concessão da aposentadoria, na forma de lei do respectivo ente federativo; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

II - compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 70 (setenta) anos de idade, ou aos 75 (setenta e cinco) anos de idade, na forma de lei complementar;

III - no âmbito da União, aos 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher, e aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e, no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, na idade mínima estabelecida mediante emenda às respectivas Constituições e Leis Orgânicas, observados o tempo de contribuição e os demais requisitos estabelecidos em lei complementar do respectivo ente federativo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§ 2º Os proventos de aposentadoria não poderão ser inferiores ao valor mínimo a que se refere o § 2º do art. 201 ou superiores ao limite máximo estabelecido para o Regime Geral de Previdência Social, observado o disposto nos §§ 14 a 16. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§ 3º As regras para cálculo de proventos de aposentadoria serão disciplinadas em lei do respectivo ente federativo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§ 4º É vedada a adoção de requisitos ou critérios diferenciados para concessão de benefícios em regime próprio de previdência social, ressalvado o disposto nos §§ 4º-A, 4º-B, 4º-C e 5º. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§ 4º-A. Poderão ser estabelecidos por lei complementar do respectivo ente federativo idade e tempo de contribuição diferenciados para aposentadoria de servidores com deficiência, previamente submetidos a avaliação biopsicossocial realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§ 4º-B. Poderão ser estabelecidos por lei complementar do respectivo ente federativo idade e tempo de contribuição diferenciados para aposentadoria de ocupantes do cargo de agente penitenciário, de agente socioeducativo ou de policial dos órgãos

# CONHECIMENTOS GERAIS DO ESTADO DE MATO GROSSO

**ASPECTOS HUMANOS E SOCIAIS DE MATO GROSSO:  
FORMAÇÃO ÉTNICA, POPULAÇÃO ABSOLUTA,  
DENSIDADE DEMOGRÁFICA, FLUXOS MIGRATÓRIOS,  
PLANOS E PROJETOS DE COLONIZAÇÃO PÚBLICO  
E PRIVADOS, INDICADORES SOCIAIS, REDE E  
HIERARQUIA URBANA, POLÍTICA E DIVERSIDADE  
CULTURAL**

Mato Grosso, um dos maiores estados brasileiros em extensão territorial, destaca-se por sua vasta diversidade humana e social, resultado de um complexo processo histórico de ocupação e desenvolvimento. Sua população atual é composta por uma rica mistura de grupos étnicos, fruto de séculos de migrações internas e externas, colonização e interação com povos indígenas.

Além disso, o estado desempenha um papel fundamental no cenário agrícola nacional, sendo um dos maiores produtores de grãos do país. No entanto, junto com o desenvolvimento econômico, surgem desafios sociais e ambientais que impactam diretamente as condições de vida da população.

## — Formação Étnica de Mato Grosso

A formação étnica de Mato Grosso é marcada pela diversidade e complexidade, resultado de séculos de interações entre diferentes povos, incluindo as populações indígenas originais, colonizadores europeus e migrantes de várias regiões do Brasil e do exterior. Essa diversidade étnica, construída ao longo da história, ajudou a moldar a identidade cultural e social do estado.

### Povos Indígenas

Antes da chegada dos colonizadores europeus, a região de Mato Grosso era habitada por diversos povos indígenas, como os Bororo, Xavante, Parecis, e Karajá. Esses grupos ocupavam extensas áreas do estado, praticando a agricultura de subsistência, caça e pesca, além de manterem uma relação profunda com a natureza, que influenciava diretamente suas tradições e modos de vida. A cultura indígena foi, e ainda é, uma parte crucial da história de Mato Grosso, com muitas dessas etnias resistindo aos impactos da colonização e mantendo suas línguas, tradições e formas de organização social.

A partir da chegada dos europeus, no entanto, esses povos passaram por um processo de desestruturação, com a ocupação de suas terras e a disseminação de doenças trazidas pelos colonizadores, que dizimaram boa parte das populações indígenas. Apesar disso, os indígenas desempenharam um papel fundamental na construção inicial da sociedade mato-grossense, atuando como guias, intérpretes e fornecedores de conhecimento sobre o território.

### Colonização Europeia

A descoberta de ouro em Mato Grosso no início do século XVIII foi um marco no processo de colonização da região. A partir desse período, o estado começou a receber um grande número de coloni-

zadores portugueses, principalmente bandeirantes e exploradores em busca de riquezas minerais. A fundação de Cuiabá, em 1719, foi um reflexo direto dessa corrida pelo ouro, sendo o ponto de partida para o processo de ocupação europeia da região.

Os colonizadores trouxeram consigo a cultura europeia, principalmente portuguesa, e estabeleceram um modelo econômico inicialmente voltado para a mineração. No entanto, após o esgotamento do ouro, a economia local passou a se basear na agricultura e pecuária. Nesse contexto, os europeus iniciaram a introdução de mão de obra escravizada, trazendo africanos para trabalhar nas lavouras e atividades mineradoras, o que influenciou a formação étnica da população.

### Africanos Escravizados

A chegada de africanos escravizados em Mato Grosso, especialmente a partir do século XVIII, foi um fator importante na composição étnica e cultural do estado. Embora em menor número em comparação com outras regiões do Brasil, como o Nordeste e o Sudeste, a presença africana em Mato Grosso deixou uma herança cultural significativa, visível nas tradições religiosas, como o candomblé e a umbanda, e na culinária, dança e música. A contribuição dos africanos para a construção econômica e cultural do estado foi marcante, apesar das condições de extrema opressão e violência que enfrentaram.

Após a abolição da escravidão, em 1888, muitos descendentes de africanos continuaram a viver em áreas rurais e urbanas, onde suas práticas culturais e religiosas se mesclaram com outras influências, criando uma identidade cultural rica e diversa.

### Migrações Internas e Externas no Século XX

No século XX, o perfil étnico de Mato Grosso foi novamente transformado por um intenso processo de migração. A política de colonização promovida pelo governo federal, especialmente durante as décadas de 1960 e 1970, incentivou a ocupação da região por migrantes de estados do Sul e Sudeste, como São Paulo, Paraná e Minas Gerais. Esses migrantes, em sua maioria agricultores, foram atraídos pelas oportunidades oferecidas pelo agronegócio e pela disponibilidade de terras férteis.

Além dos fluxos internos, houve também a chegada de imigrantes estrangeiros, como japoneses, alemães e libaneses, que se estabeleceram principalmente em áreas agrícolas. Esses grupos contribuíram significativamente para o desenvolvimento econômico do estado, trazendo novas técnicas agrícolas e estabelecendo cooperativas. A migração, portanto, consolidou a diversidade étnica do estado, criando uma sociedade multicultural, onde diferentes tradições convivem e se influenciam.

### A Influência Contemporânea

Atualmente, Mato Grosso continua sendo um estado de grande diversidade étnica. A influência dos povos indígenas é preservada por meio de suas reservas e iniciativas de preservação cultural. Por



outro lado, a presença africana e europeia é sentida na vida cotidiana, especialmente nas festas populares, na culinária e nas práticas religiosas.

Além disso, a constante chegada de migrantes de outras partes do Brasil e do exterior continua a modificar o panorama étnico do estado. A expansão do agronegócio atraiu pessoas de diversas origens, resultando em um estado que é, ao mesmo tempo, um ponto de encontro de diferentes culturas e uma região onde a integração social e cultural se dá de forma dinâmica.

A formação étnica de Mato Grosso reflete um processo histórico de interação entre indígenas, africanos, europeus e migrantes de várias partes do Brasil e do mundo. Essa diversidade étnica e cultural é um dos elementos que definem a identidade do estado, tornando-o um espaço de riqueza cultural e social, onde diferentes tradições coexistem e contribuem para a construção de uma sociedade plural e diversa.

#### — População Absoluta e Densidade Demográfica

Mato Grosso é o terceiro maior estado do Brasil em extensão territorial, com uma área de aproximadamente 903.357 km<sup>2</sup>, o que representa cerca de 10,6% do território nacional. No entanto, essa vasta extensão territorial não se reflete em uma grande concentração populacional.

A população do estado é relativamente pequena em comparação ao seu tamanho, resultando em uma das menores densidades demográficas do país. Esse fenômeno é diretamente ligado à história de colonização e ocupação do estado, além das características econômicas e geográficas da região.

#### População Absoluta

De acordo com estimativas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2023, Mato Grosso possui uma população aproximada de 3,6 milhões de habitantes. Essa população está distribuída de forma desigual, com uma grande concentração nas áreas urbanas e baixa ocupação em regiões rurais, florestais e de preservação ambiental.

A capital do estado, Cuiabá, é a cidade mais populosa, abrigando cerca de 600 mil habitantes. Juntamente com Várzea Grande, que faz parte da região metropolitana de Cuiabá, essas duas cidades concentram uma parcela significativa da população estadual. Outros centros urbanos importantes são Rondonópolis, Sinop e Tangará da Serra, que têm crescido de forma expressiva nas últimas décadas, impulsionados pela expansão do agronegócio e pela migração de outras regiões do país.

Apesar do crescimento populacional contínuo, a população total de Mato Grosso ainda é considerada pequena em relação a outros estados brasileiros. Essa realidade é em grande parte explicada pelo fato de Mato Grosso ter sido historicamente uma região de difícil acesso e colonização, com uma ocupação efetiva ocorrendo de maneira mais intensa apenas a partir do século XX, com as políticas de incentivo à agricultura e à colonização na região Centro-Oeste.

#### Densidade Demográfica

A densidade demográfica de Mato Grosso é de aproximadamente 3,8 habitantes por km<sup>2</sup>, uma das mais baixas do Brasil. Esse número reflete a vasta extensão territorial do estado em contraste com o número relativamente reduzido de habitantes. A baixa densidade populacional é um resultado direto de diversos fatores históricos, geográficos e econômicos.

Primeiramente, a geografia do estado apresenta grandes áreas de preservação ambiental, como o Pantanal, a Amazônia Legal e o Cerrado. Essas áreas, além de abrigarem importantes ecossistemas, são menos densamente povoadas devido às restrições ambientais e à falta de infraestrutura. O Pantanal, por exemplo, é uma das regiões com menor densidade populacional do estado, com grande parte de sua extensão dedicada à conservação e ao ecoturismo, além de atividades pecuárias em pequenas propriedades.

Em contraste, as áreas urbanas de Mato Grosso apresentam densidade populacional significativamente maior, especialmente nas cidades que atuam como polos econômicos regionais. Cuiabá, por exemplo, possui uma densidade demográfica muito superior à média do estado, dado seu papel como centro administrativo e econômico. De forma similar, cidades como Rondonópolis e Sinop têm experimentado um crescimento populacional acelerado, impulsionado pela expansão do agronegócio e da indústria de transformação.

#### Distribuição e Concentração Populacional

A distribuição da população em Mato Grosso é notavelmente desigual. A maior parte da população está concentrada na região sul do estado, onde se encontram os principais centros urbanos e as áreas mais desenvolvidas economicamente. Regiões como o Médio-Norte, onde está localizada Sinop, têm se tornado um novo polo de atração populacional devido à expansão das atividades agrícolas, especialmente a produção de soja, milho e algodão.

Por outro lado, a região noroeste do estado, que faz parte da Amazônia Legal, apresenta uma população mais esparsa, com pequenos núcleos urbanos e grande extensão de áreas florestais. Essa região, embora possua um grande potencial econômico, sobretudo no setor madeireiro e na mineração, enfrenta desafios logísticos e de infraestrutura que dificultam um maior desenvolvimento populacional.

A migração interna também desempenha um papel importante na configuração demográfica do estado. A partir das décadas de 1970 e 1980, Mato Grosso passou a receber um grande número de migrantes de estados do Sul e Sudeste, atraídos pelos projetos de colonização agrícola e pelas oportunidades de aquisição de terras. Esse fluxo migratório foi determinante para o crescimento de cidades como Sorriso, Lucas do Rio Verde e Primavera do Leste, que se tornaram importantes centros de produção agrícola e agroindustrial.

#### Fatores Influenciadores da Baixa Densidade Demográfica

A baixa densidade demográfica de Mato Grosso pode ser explicada por uma série de fatores, como:

— **Extensão territorial:** A grande área geográfica do estado, com vastas regiões de floresta, áreas de preservação e terras não urbanizadas, faz com que a população esteja espalhada em uma vasta área.

— **Economia baseada no agronegócio:** A estrutura fundiária do estado, marcada pela presença de grandes propriedades rurais voltadas para a monocultura e a pecuária extensiva, contribui para uma menor concentração de pessoas em áreas rurais. Muitas dessas fazendas possuem pouca mão de obra residente, pois utilizam técnicas modernas de mecanização agrícola.

— **Preservação ambiental:** Mato Grosso abriga grandes áreas protegidas, como o Pantanal e partes da Floresta Amazônica. Essas regiões têm uma densidade populacional naturalmente baixa devido à necessidade de preservação dos ecossistemas.

– **Infraestrutura limitada:** Embora tenha havido avanços significativos nas últimas décadas, muitas áreas do estado ainda carecem de infraestrutura básica, como estradas pavimentadas, saneamento e eletricidade, o que dificulta a ocupação populacional de maneira mais densa.

#### **Crescimento Populacional e Urbanização**

Apesar de sua baixa densidade, Mato Grosso tem registrado taxas de crescimento populacional expressivas nas últimas décadas, em parte devido ao forte desempenho do agronegócio e à expansão das áreas urbanas. O crescimento das cidades médias e a migração interna têm impulsionado a urbanização, o que resulta em uma concentração maior de habitantes em núcleos urbanos.

Esse processo de urbanização, no entanto, levanta desafios para o planejamento urbano e a sustentabilidade das cidades. A rápida expansão urbana muitas vezes ocorre sem a infraestrutura adequada, gerando problemas de transporte, saneamento e habitação em cidades que experimentam um crescimento populacional acelerado.

A população absoluta de Mato Grosso é relativamente pequena em comparação à sua vasta extensão territorial, resultando em uma das menores densidades demográficas do Brasil. A desigual distribuição populacional, concentrada principalmente em centros urbanos e áreas de produção agrícola, reflete as características econômicas e geográficas do estado.

Embora a população esteja crescendo, especialmente nas cidades médias, desafios como a infraestrutura e a preservação ambiental continuam a influenciar a dinâmica demográfica de Mato Grosso.

#### **— Fluxos Migratórios e Projetos de Colonização**

Mato Grosso possui uma história marcada por intensos fluxos migratórios e projetos de colonização que moldaram sua estrutura social e econômica. Desde a chegada dos primeiros colonizadores portugueses no século XVIII até as grandes migrações internas do século XX, o processo de ocupação do estado foi impulsionado por interesses econômicos e políticas governamentais.

Essas migrações foram fundamentais para transformar a região em um dos principais polos agrícolas do Brasil, com impactos profundos na configuração territorial e no desenvolvimento social.

#### **Migrações Históricas e Formação Inicial**

Os primeiros movimentos migratórios para Mato Grosso ocorreram no início do século XVIII, com a chegada dos bandeirantes e exploradores em busca de ouro, particularmente na região de Cuiabá. Esses colonizadores portugueses iniciaram o processo de ocupação da área, estabelecendo vilas e pequenos povoados que serviram como base para a exploração mineral. Durante esse período, o estado passou por um lento processo de povoamento, e grande parte do território permaneceu pouco habitado, com a população concentrada nas áreas de mineração e ao redor dos rios navegáveis, essenciais para o transporte.

O esgotamento das minas de ouro e a falta de infraestrutura dificultaram o crescimento populacional e econômico do estado durante o período colonial e imperial. A economia voltou-se então para a pecuária e a agricultura de subsistência, que sustentavam uma população esparsa. Somente no século XX, com o avanço das políticas de colonização e migrações internas, o cenário populacional e econômico de Mato Grosso começou a se transformar radicalmente.

#### **Políticas de Colonização no Século XX**

A partir da década de 1940, o governo brasileiro começou a implementar uma série de políticas para incentivar a ocupação e o desenvolvimento das regiões Centro-Oeste e Norte, buscando reduzir a pressão populacional sobre o Sudeste e o Sul do país e integrar economicamente essas áreas isoladas ao restante do território nacional. Uma das principais estratégias adotadas foi a colonização agrícola, que combinava a redistribuição de terras públicas e a criação de incentivos para atrair migrantes.

Essas iniciativas ganharam força durante os governos de Getúlio Vargas e, posteriormente, nos regimes militares, que consideravam essencial a “ocupação” dos “vazios demográficos” para garantir a segurança nacional e o desenvolvimento econômico. Dentre as ações mais significativas, destacam-se:

– **Marcha para o Oeste:** Lançada em 1943 por Getúlio Vargas, a “Marcha para o Oeste” foi uma política voltada para estimular a ocupação do Centro-Oeste brasileiro, incluindo Mato Grosso. Esse programa oferecia incentivos para a migração e distribuição de terras, além de promover a infraestrutura básica, como estradas, para facilitar a colonização agrícola.

– **Governo Militar e a Expansão Agrícola (1960-1980):** Durante os governos militares, as políticas de colonização de Mato Grosso ganharam novo fôlego. O regime incentivou a migração de agricultores, especialmente das regiões Sul e Sudeste, por meio da criação de projetos de colonização que ofereciam terras a baixo custo. Programas como o Programa de Integração Nacional (PIN) e o Poloamazônia visavam integrar as áreas rurais de Mato Grosso à economia nacional, através da construção de rodovias, como a BR-163 (Cuiabá-Santarém), que facilitava o acesso às áreas agrícolas.

A chegada de empresas privadas e cooperativas também teve um papel importante no processo de colonização. Empresas como a Colonizadora Sinop, responsável pela fundação da cidade de Sinop (Sociedade Imobiliária Noroeste do Paraná), lideraram projetos de colonização privada, trazendo agricultores do Sul do Brasil, especialmente do Paraná e Rio Grande do Sul, para ocupar terras destinadas ao cultivo de grãos e pecuária.

#### **Fluxos Migratórios Internos**

As políticas de colonização estimularam grandes fluxos migratórios, especialmente a partir das décadas de 1960 e 1970. A abertura de novas fronteiras agrícolas e a oferta de terras férteis a preços acessíveis atraíram principalmente migrantes das regiões Sul e Sudeste do Brasil. Esses migrantes, em sua maioria pequenos e médios agricultores, viram em Mato Grosso uma oportunidade de prosperar economicamente, longe das limitações territoriais e da saturação de terras de seus estados de origem.

Os principais estados de origem desses migrantes foram:

– **Paraná e Rio Grande do Sul:** Agricultores gaúchos e paranaenses, muitos de ascendência europeia (principalmente alemães e italianos), se destacaram entre os novos colonos. Eles trouxeram com eles técnicas agrícolas avançadas e o modelo de cooperativas, o que ajudou a desenvolver rapidamente as regiões colonizadas.

– **São Paulo e Minas Gerais:** Além dos sulistas, migrantes paulistas e mineiros também foram atraídos para Mato Grosso, principalmente pela busca de terras para a pecuária e para o cultivo de culturas como o café, o algodão e, mais tarde, a soja.

Esse fluxo migratório foi determinante para o crescimento demográfico de cidades como Sorriso, Sinop, Rondonópolis, Lucas do Rio Verde e Primavera do Leste, que hoje são centros importantes

de produção agrícola. A migração interna trouxe consigo uma nova dinâmica social e econômica, transformando Mato Grosso de um estado pouco povoado em uma das regiões mais produtivas do país.

### Projetos de Colonização Públicos e Privados

A colonização de Mato Grosso foi promovida tanto por projetos públicos quanto privados. Os projetos públicos, em sua maioria, eram conduzidos por órgãos governamentais como o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) e visavam distribuir terras públicas para pequenos agricultores, incentivando o desenvolvimento agrícola e a ocupação de regiões consideradas estratégicas.

Já os projetos privados eram conduzidos por empresas e cooperativas que compravam grandes áreas de terra e as subdividiam em lotes menores, vendendo-os a agricultores migrantes. Esses projetos foram fundamentais para o rápido crescimento de algumas cidades do estado. Um exemplo emblemático é a fundação de Sinop, que teve sua origem em um projeto de colonização privada promovido por uma empresa paranaense. A cidade se tornou um dos maiores polos de produção de grãos do estado, atraindo milhares de migrantes.

### Consequências Econômicas e Sociais

Os fluxos migratórios e os projetos de colonização tiveram um impacto profundo em Mato Grosso, especialmente no desenvolvimento do agronegócio, que se consolidou como o principal setor econômico do estado. A chegada de novos agricultores trouxe consigo o avanço das tecnologias agrícolas e o aumento da produtividade, transformando o estado em um dos maiores produtores de soja, milho, algodão e carne bovina do Brasil.

Entretanto, essa expansão também gerou desafios sociais e ambientais. O desmatamento do Cerrado e da Amazônia para a criação de novas áreas agrícolas resultou em graves consequências para o meio ambiente, além de conflitos fundiários com populações tradicionais e indígenas. A concentração de terras e a mecanização da agricultura também limitaram a criação de empregos no campo, o que impulsionou a urbanização e a formação de novas cidades, muitas vezes sem a infraestrutura adequada para absorver o rápido crescimento populacional.

O processo de colonização e os fluxos migratórios foram decisivos para a formação do Mato Grosso contemporâneo. As políticas públicas de ocupação territorial e os projetos de colonização privada atraíram milhares de migrantes de várias regiões do Brasil, transformando o estado em um importante centro agrícola.

No entanto, os desafios sociais, fundiários e ambientais resultantes desse processo continuam a impactar a realidade do estado, exigindo soluções que conciliem o desenvolvimento econômico com a sustentabilidade e a equidade social.

### — Indicadores Sociais e Desenvolvimento Humano

Mato Grosso, apesar de ser um dos maiores polos do agronegócio brasileiro, apresenta indicadores sociais que refletem a complexidade de seu desenvolvimento. Embora o estado tenha experimentado crescimento econômico significativo nas últimas décadas, especialmente no setor agrícola, desafios persistem nas áreas de educação, saúde, segurança e distribuição de renda.

Analisar os indicadores sociais de Mato Grosso permite entender melhor as disparidades regionais e setoriais e os avanços realizados no desenvolvimento humano.

### Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)

O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é um indicador sintético que mede o bem-estar de uma população com base em três dimensões: saúde, educação e renda. O IDH de Mato Grosso, conforme dados mais recentes, é de 0,774 (em 2019), considerado alto em comparação com outras regiões do Brasil, e colocando o estado em uma posição intermediária no ranking nacional.

Os componentes do IDH refletem os avanços e desafios no desenvolvimento humano do estado:

— **Saúde:** O acesso aos serviços de saúde em Mato Grosso tem melhorado nas últimas décadas, mas a distribuição desses serviços é desigual. As grandes cidades, como Cuiabá e Rondonópolis, concentram a maior parte dos hospitais e unidades de saúde especializadas, enquanto áreas mais afastadas e rurais enfrentam dificuldades no acesso a cuidados médicos. A expectativa de vida no estado gira em torno de 75 anos, um pouco abaixo da média nacional, em parte devido à falta de infraestrutura e à dificuldade de acesso a serviços de saúde em áreas remotas.

— **Educação:** A educação é um dos principais desafios de Mato Grosso. A taxa de analfabetismo no estado está em torno de 6,2%, conforme dados de 2021, mas nas áreas rurais essa taxa é maior, principalmente entre a população mais idosa. No entanto, o estado tem investido em expandir o acesso à educação básica e superior, com um crescimento no número de escolas técnicas e universidades públicas e privadas. O índice de escolaridade média, que reflete os anos de estudo da população, também tem melhorado, mas ainda é inferior ao de estados mais desenvolvidos, como São Paulo e Paraná.

— **Renda:** Mato Grosso possui uma economia forte, impulsionada principalmente pelo agronegócio, mas essa prosperidade não se distribui de forma homogênea. O estado apresenta uma renda per capita de cerca de R\$ 43.000 anuais, uma das maiores do Centro-Oeste. No entanto, há grandes desigualdades regionais e setoriais. As áreas urbanas, especialmente aquelas ligadas ao agronegócio, apresentam maior prosperidade, enquanto comunidades rurais, indígenas e regiões menos desenvolvidas têm índices de pobreza e vulnerabilidade social mais elevados.

### Desigualdade Social e Distribuição de Renda

Embora o agronegócio tenha promovido crescimento econômico em Mato Grosso, ele também contribuiu para a concentração de renda e desigualdade social. O Índice de Gini, que mede a desigualdade de renda, posiciona Mato Grosso com um valor em torno de 0,47 (em 2021), o que indica uma desigualdade considerável. Essa disparidade é evidente entre as áreas urbanas e rurais, e entre trabalhadores ligados ao setor agrícola empresarial e àqueles envolvidos em agricultura familiar ou em atividades de subsistência.

A renda concentra-se principalmente nas mãos de grandes proprietários de terra e empresários do agronegócio, enquanto trabalhadores rurais e populações indígenas frequentemente enfrentam condições de vida precárias. Essa desigualdade impacta diretamente o acesso a serviços essenciais, como educação, saúde e saneamento, criando uma divisão acentuada entre áreas ricas e pobres no estado.

### Saúde Pública

O setor de saúde em Mato Grosso é caracterizado por uma distribuição desigual de recursos e infraestrutura. Nas áreas urbanas, particularmente na capital Cuiabá, existem hospitais bem equipados e clínicas especializadas, como o Hospital Universitário Júlio



# CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

## Assistente em Administração

### ORGANIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO

A organização do local de trabalho é um pilar fundamental para o sucesso de qualquer instituição, especialmente em ambientes educacionais onde a eficiência e a qualidade do ensino são essenciais. Um espaço de trabalho bem organizado não só melhora a produtividade e a eficácia dos funcionários, mas também promove um ambiente mais saudável e estimulante, impactando positivamente tanto os colaboradores quanto os estudantes.

#### — Importância da Organização no Local de Trabalho

A organização no local de trabalho é essencial para o bom funcionamento de qualquer instituição educacional. Esta prática não apenas otimiza a eficiência e a produtividade dos colaboradores, mas também cria um ambiente mais saudável e harmonioso, influenciando diretamente a qualidade do ensino e do aprendizado. Vamos explorar alguns dos principais benefícios de manter um espaço de trabalho bem organizado.

#### Aumento da Produtividade

Um local de trabalho bem organizado facilita a execução das tarefas diárias, permitindo que os funcionários encontrem rapidamente os materiais e documentos de que precisam. Isso reduz o tempo gasto em atividades administrativas, como busca de arquivos ou materiais, e permite que os colaboradores se concentrem em suas funções principais, como o planejamento de aulas e a interação com os alunos.

- **Redução do tempo de procura:** Acessar facilmente os recursos necessários.

- **Eficiência nas tarefas:** Realização de atividades de maneira mais ágil e eficiente.

#### Melhoria da Comunicação

A organização clara e definida do espaço de trabalho facilita a comunicação entre os membros da equipe. Com fluxos de trabalho bem estabelecidos e áreas funcionais delimitadas, a troca de informações torna-se mais eficiente, reduzindo mal-entendidos e melhorando a coordenação das atividades.

- **Espaços definidos para comunicação:** Áreas específicas para reuniões e discussões.

- **Documentação acessível:** Facilita o compartilhamento de informações relevantes.

#### Redução do Estresse

Ambientes desorganizados podem gerar estresse e desmotivação entre os funcionários. A falta de ordem pode levar à frustração e à sensação de sobrecarga, impactando negativamente o bem-estar e a produtividade. Em contraste, um ambiente de trabalho organizado promove um clima mais tranquilo e agradável, contribuindo para a saúde mental e a motivação dos colaboradores.

- **Ambiente mais tranquilo:** Menos distrações e caos visual.
- **Aumento da satisfação:** Funcionários mais felizes e engajados.

#### Segurança no Ambiente de Trabalho

A organização também desempenha um papel crucial na segurança do ambiente de trabalho. Espaços desordenados podem apresentar riscos de acidentes, como tropeços e quedas, ou a má gestão de materiais perigosos. Manter o local de trabalho organizado ajuda a prevenir esses acidentes, garantindo um ambiente seguro para todos.

- **Prevenção de acidentes:** Menos obstáculos e áreas de risco.
- **Gestão de materiais perigosos:** Armazenamento adequado e seguro.

#### Eficiência Operacional

Processos bem definidos e um espaço de trabalho organizado permitem a execução mais eficiente das tarefas, resultando em uma operação mais suave e menos propensa a erros. A eficiência operacional é fundamental para o funcionamento de uma instituição educacional, onde o tempo e os recursos são frequentemente limitados.

- **Fluxos de trabalho otimizados:** Processos mais rápidos e menos redundantes.

- **Menos erros operacionais:** Redução de equívocos e retrabalhos.

#### Impacto Positivo na Qualidade do Ensino

Um ambiente de trabalho organizado não beneficia apenas os funcionários, mas também tem um impacto direto na qualidade do ensino oferecido. Professores que trabalham em um ambiente bem estruturado têm mais tempo e recursos para dedicar ao planejamento de aulas e ao atendimento dos alunos, resultando em uma experiência educacional mais rica e eficaz.

- **Planejamento de aulas mais eficaz:** Mais tempo para desenvolver atividades pedagógicas.

- **Melhor atendimento aos alunos:** Foco nas necessidades dos estudantes.

#### Criação de uma Cultura de Organização

A promoção de uma cultura de organização no local de trabalho começa com a administração. Líderes devem incentivar práticas organizacionais e fornecer os recursos necessários para que a equipe mantenha o espaço de trabalho em ordem. Treinamentos, incentivos e a criação de políticas claras de organização são essenciais para o sucesso a longo prazo.

- **Treinamentos regulares:** Capacitação contínua dos funcionários.

- **Incentivos à organização:** Reconhecimento e recompensas por práticas organizadas.

Em resumo, a organização do local de trabalho é um elemento chave para o sucesso de qualquer instituição educacional. Ela não só melhora a eficiência e a produtividade, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e motivador. Administradores que investem na organização do espaço de trabalho estão promovendo um ambiente mais propício ao ensino de qualidade e ao bem-estar de seus colaboradores.

#### — Estratégias para a Organização do Local de Trabalho

A implementação de um ambiente de trabalho bem organizado requer a adoção de estratégias práticas e adaptáveis às necessidades específicas da instituição educacional.

#### Planejamento e Zoneamento do Espaço

O planejamento adequado e o zoneamento do espaço são passos iniciais cruciais para criar um ambiente de trabalho organizado. Isso envolve a definição clara das áreas funcionais e a criação de um layout que favoreça o fluxo de trabalho eficiente.

- **Identificação de Áreas Funcionais:** Delimitar áreas específicas para diferentes atividades, como salas de aula, áreas administrativas, bibliotecas, laboratórios e áreas de descanso.

- **Definição de Fluxos de Trabalho:** Estabelecer fluxos claros de trabalho para garantir que as tarefas sejam executadas de maneira eficiente e sem interrupções, minimizando o deslocamento desnecessário.

#### Implementação de Sistemas de Arquivamento

Um sistema de arquivamento eficaz é essencial para a organização de documentos e materiais, garantindo que informações importantes estejam sempre acessíveis quando necessário.

- **Classificação:** Organizar documentos e materiais por categorias, datas ou importância, utilizando etiquetas claras e cores diferentes para facilitar a identificação.

- **Acesso Facilitado:** Garantir que todos os documentos necessários estejam facilmente acessíveis aos funcionários, utilizando sistemas de arquivamento vertical ou horizontal, conforme apropriado.

- **Digitalização de Documentos:** Sempre que possível, digitalizar documentos para reduzir a necessidade de espaço físico e facilitar a recuperação de informações. Utilizar softwares de gerenciamento de documentos para armazenar e acessar arquivos digitais de maneira eficiente.

#### Manutenção e Limpeza Regular

A manutenção e limpeza regulares são essenciais para manter a organização e assegurar um ambiente de trabalho agradável e seguro.

- **Rotinas de Limpeza:** Estabelecer rotinas diárias, semanais e mensais de limpeza, garantindo que todas as áreas do local de trabalho sejam limpas e organizadas regularmente.

- **Revisão de Materiais:** Realizar revisões periódicas dos materiais e equipamentos, descartando ou substituindo itens desnecessários ou obsoletos. Implementar a prática do descarte regular de itens que não são mais utilizados.

#### Treinamento e Conscientização

A conscientização e o treinamento contínuos são fundamentais para que todos os membros da equipe compreendam a importância da organização e saibam como manter o ambiente de trabalho em ordem.

- **Treinamentos Regulares:** Oferecer treinamentos regulares sobre técnicas de organização, eficiência no trabalho e boas práticas de limpeza e manutenção.

- **Promoção da Cultura Organizacional:** Incentivar uma cultura organizacional que valorize a ordem, a eficiência e a proatividade na manutenção do ambiente de trabalho. Utilizar campanhas internas, workshops e sessões de feedback para reforçar a importância da organização.

#### Uso de Ferramentas e Tecnologias Adequadas

A utilização de ferramentas e tecnologias adequadas pode facilitar a organização e melhorar a eficiência no local de trabalho.

- **Softwares de Gestão:** Utilizar softwares de gestão de tarefas, calendários eletrônicos e aplicativos de comunicação interna para melhorar a coordenação e a execução das atividades.

- **Equipamentos de Armazenamento:** Investir em mobiliário adequado, como estantes, armários e gaveteiros, que facilitem a organização e o armazenamento de materiais.

#### Criação de Políticas de Organização

Estabelecer políticas claras de organização ajuda a definir as expectativas e responsabilidades de cada membro da equipe, promovendo um ambiente de trabalho mais estruturado.

- **Políticas de Uso de Espaço:** Definir regras para o uso de espaços comuns, como salas de reunião, áreas de descanso e refeitórios, garantindo que todos os funcionários contribuam para a manutenção da ordem.

- **Procedimentos de Armazenamento:** Estabelecer procedimentos claros para o armazenamento e descarte de materiais, incluindo diretrizes para a reciclagem e o gerenciamento de resíduos.

#### Incentivos à Organização

Criar incentivos para que os funcionários mantenham o ambiente de trabalho organizado pode aumentar o engajamento e a adesão às práticas organizacionais.

- **Reconhecimento e Recompensas:** Implementar programas de reconhecimento e recompensas para funcionários que se destacam na manutenção da organização e limpeza do local de trabalho.

- **Competição Saudável:** Promover competições saudáveis entre equipes ou departamentos, com prêmios para as áreas mais organizadas e limpas.

#### Avaliação e Melhoria Contínua

A avaliação contínua das práticas de organização e a implementação de melhorias são essenciais para manter a eficácia a longo prazo.

- **Auditorias Regulares:** Realizar auditorias regulares do ambiente de trabalho para identificar áreas que precisam de melhorias e garantir a conformidade com as políticas de organização.

- **Feedback da Equipe:** Coletar feedback dos funcionários sobre as práticas de organização e utilizar essas informações para ajustar e aprimorar as estratégias implementadas.

Em suma, a implementação dessas estratégias pode transformar significativamente o ambiente de trabalho em instituições educacionais, promovendo um espaço mais eficiente, seguro e produtivo.

A administração deve liderar pelo exemplo, promovendo uma cultura de organização e fornecendo os recursos e suporte necessários para que todos os membros da equipe possam contribuir para um ambiente de trabalho bem organizado.

— **Impacto da Organização no Desempenho dos Funcionários**

A organização do local de trabalho exerce uma influência direta e significativa no desempenho dos funcionários. Um ambiente bem estruturado não apenas facilita a execução das tarefas diárias, mas também promove um clima de trabalho mais saudável e motivador.

Neste contexto, é fundamental entender como a organização pode impactar diferentes aspectos do desempenho dos funcionários em instituições educacionais.

**Aumento da Produtividade**

A organização eficiente do espaço de trabalho contribui diretamente para o aumento da produtividade dos funcionários. Ambientes organizados permitem que os colaboradores encontrem facilmente os materiais e documentos necessários, reduzindo o tempo gasto em buscas e aumentando o tempo disponível para atividades produtivas.

- **Eficiência nas Tarefas:** Funcionários podem completar suas tarefas mais rapidamente e com menos interrupções, aumentando a produção global.

- **Menos Tempo Perdido:** A redução do tempo gasto procurando materiais e documentos permite que os funcionários se concentrem em suas principais responsabilidades.

**Melhoria do Foco e Concentração**

Ambientes desorganizados podem causar distrações e dificultar a concentração dos funcionários. A organização do local de trabalho ajuda a criar um espaço mais claro e livre de desordem, permitindo que os colaboradores mantenham o foco em suas tarefas.

- **Redução de Distrações:** Um ambiente de trabalho organizado minimiza as distrações visuais e auditivas.

- **Aumento da Concentração:** Funcionários conseguem se concentrar melhor em suas atividades, resultando em maior precisão e qualidade no trabalho realizado.

**Motivação e Satisfação dos Funcionários**

A organização do local de trabalho tem um impacto positivo na motivação e satisfação dos funcionários. Ambientes limpos e organizados são mais agradáveis para trabalhar, o que pode aumentar o moral e a motivação da equipe.

- **Ambiente Agradável:** Espaços bem organizados são mais convidativos e confortáveis, promovendo uma sensação de bem-estar.

- **Maior Satisfação no Trabalho:** Funcionários que trabalham em ambientes organizados tendem a estar mais satisfeitos com seus empregos, o que pode levar a uma maior retenção de talentos.

**Redução do Estresse**

A desorganização pode ser uma fonte significativa de estresse no local de trabalho. Ambientes desorganizados podem causar frustração e sobrecarga, enquanto espaços bem organizados promovem um clima de tranquilidade e ordem.

- **Ambiente Tranquilo:** A organização contribui para um ambiente de trabalho mais calmo e menos caótico.

- **Menos Frustração:** Funcionários enfrentam menos obstáculos e desafios relacionados à desordem, reduzindo os níveis de estresse.

**Segurança e Bem-Estar**

A organização do local de trabalho também está intimamente ligada à segurança e ao bem-estar dos funcionários. Ambientes organizados reduzem os riscos de acidentes e garantem que os equipamentos e materiais sejam armazenados de forma segura.

- **Prevenção de Acidentes:** A organização adequada do espaço de trabalho minimiza os riscos de tropeços, quedas e outros acidentes.

- **Segurança dos Materiais:** O armazenamento seguro de materiais e equipamentos reduz o risco de danos e acidentes.

**Melhor Comunicação e Colaboração**

A organização do local de trabalho facilita a comunicação e a colaboração entre os membros da equipe. Ambientes claros e bem definidos promovem interações mais eficazes e coordenadas.

- **Comunicação Eficiente:** Áreas de trabalho organizadas facilitam a troca de informações e a comunicação entre colegas.

- **Facilitação da Colaboração:** Espaços de trabalho bem estruturados incentivam a colaboração e o trabalho em equipe, promovendo um ambiente de cooperação.

**Desenvolvimento Pessoal e Profissional**

A organização do local de trabalho também pode contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários. Ambientes organizados promovem uma cultura de responsabilidade e disciplina, incentivando os funcionários a desenvolverem melhores hábitos de trabalho.

- **Desenvolvimento de Habilidades:** Funcionários aprendem a importância da organização e desenvolvem habilidades de gerenciamento do tempo e de recursos.

- **Promoção da Disciplina:** A manutenção de um ambiente de trabalho organizado requer disciplina e atenção aos detalhes, habilidades que são valiosas em todas as áreas profissionais.

**Exemplos Práticos**

Para ilustrar o impacto da organização no desempenho dos funcionários, consideremos alguns exemplos práticos:

- **Escolas e Universidades:** Em instituições educacionais, a organização das salas de aula, bibliotecas e áreas administrativas pode facilitar o acesso a recursos educacionais, melhorar a eficiência das operações e criar um ambiente mais propício ao aprendizado.

- **Centros de Pesquisa:** Em centros de pesquisa, a organização dos laboratórios e dos materiais de pesquisa é crucial para a segurança e eficiência, permitindo que os pesquisadores se concentrem em suas investigações sem interrupções desnecessárias.

Em resumo, a organização do local de trabalho desempenha um papel vital no desempenho dos funcionários. Desde o aumento da produtividade até a melhoria da comunicação e redução do estresse, um ambiente de trabalho bem organizado oferece inúmeros benefícios que se refletem na eficiência e na qualidade do trabalho realizado.

Para as instituições educacionais, a promoção de práticas organizacionais eficazes não só melhora o desempenho dos colaboradores, mas também contribui para a criação de um ambiente de ensino mais eficaz e positivo.

— **Conclusão**

A organização do local de trabalho é um componente essencial para o sucesso e a eficiência das instituições educacionais. Através de um ambiente bem estruturado, é possível aumentar significativamente a produtividade, melhorar o foco e a concentração dos funcionários, reduzir o estresse e promover a satisfação no trabalho. Ambientes organizados também garantem maior segurança, facilitam a comunicação e a colaboração, e contribuem para o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores.

A adoção de estratégias práticas, como o planejamento e zoneamento do espaço, a implementação de sistemas de arquivamento, a manutenção e limpeza regular, e o uso de ferramentas e tecnologias adequadas, são fundamentais para criar e manter um ambiente de trabalho organizado. Além disso, a administração deve promover uma cultura de organização, oferecendo treinamentos regulares, estabelecendo políticas claras e criando incentivos para a adesão às práticas organizacionais.

O impacto positivo da organização do local de trabalho no desempenho dos funcionários se reflete em todas as áreas da instituição educacional. Professores, administradores e demais colaboradores podem trabalhar de maneira mais eficiente e eficaz, dedicando mais tempo e recursos ao planejamento de aulas e ao atendimento dos alunos, resultando em uma experiência educacional de maior qualidade.

Em última análise, investir na organização do local de trabalho não é apenas uma questão de melhorar a eficiência operacional, mas também de criar um ambiente que promove o bem-estar, a motivação e o desenvolvimento dos funcionários. Administradores que reconhecem e implementam essas práticas contribuem significativamente para o sucesso e a sustentabilidade de suas instituições educacionais, assegurando que todos os envolvidos possam atingir seu pleno potencial em um ambiente de trabalho seguro, saudável e estimulante.

Portanto, a organização do local de trabalho deve ser vista como uma prioridade estratégica para qualquer instituição educacional comprometida com a excelência e a melhoria contínua. Com um ambiente bem organizado, é possível criar as condições ideais para o desenvolvimento acadêmico e profissional, proporcionando um impacto duradouro e positivo em toda a comunidade escolar.

**ADMINISTRAÇÃO: CONCEITOS E FUNDAMENTOS DA ADMINISTRAÇÃO**

**ADMINISTRAÇÃO GERAL**

Dentre tantas definições já apresentadas sobre o conceito de administração, podemos destacar que:

*“Administração é um conjunto de atividades dirigidas à utilização eficiente e eficaz dos recursos, no sentido de alcançar um ou mais objetivos ou metas organizacionais.”*

Ou seja, a Administração vai muito além de apenas “cuidar de uma empresa”, como muitos imaginam, mas compreende a capacidade de conseguir utilizar os recursos existentes (sejam eles: recursos humanos, materiais, financeiros,...) para atingir os objetivos da empresa.

O conceito de administração representa uma governabilidade, gestão de uma empresa ou organização de forma que as atividades sejam administradas com planejamento, organização, direção, e controle.

*O ato de administrar é trabalhar com e por intermédio de outras pessoas na busca de realizar objetivos da organização bem como de seus membros.*

*Montana e Charnov*

**Principais abordagens da administração (clássica até contingencial)**

É importante perceber que ao longo da história a Administração teve abordagens e ênfases distintas. Apesar de existir há pouco mais de 100 (cem) anos, como todas as ciências, a Administração evoluiu seus conceitos com o passar dos anos.

De acordo com o Professor Idalberto Chiavenato (escritor, professor e consultor administrativo), a Administração possui 7 (sete) abordagens, onde cada uma terá seu aspecto principal e agrupamento de autores, com seu enfoque específico. Uma abordagem, poderá conter 2 (duas) ou mais teorias distintas.

São elas:

**1. Abordagem Clássica:** que se desdobra em Administração científica e Teoria Clássica da Administração.

**2. Abordagem Humanística:** que se desdobra principalmente na Teoria das Relações Humanas.

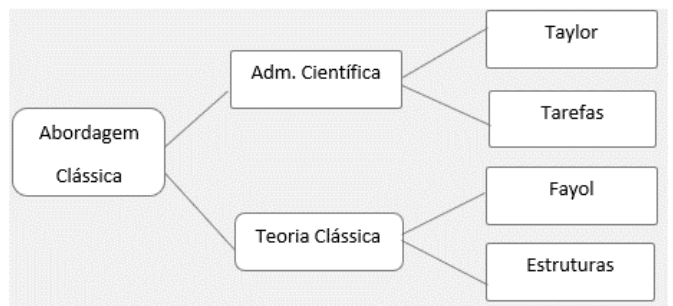
**3. Abordagem Neoclássica:** que se desdobra na Teoria Neoclássica da Administração, dos conceitos iniciais, processos administrativos, como os tipos de organização, departamentalização e administração por objetivos (APO).

**4. Abordagem Estruturalista:** que se desdobra em Teoria Burocrática e Teoria Estruturalista da Administração.

**5. Abordagem Comportamental:** que é subdividida na Teoria Comportamental e Teoria do Desenvolvimento Organizacional (DO).

**6. Abordagem Sistêmica:** centrada no conceito cibernético para a Administração, Teoria Matemática e a Teoria de Sistemas da Administração.

**7. Abordagem Contingencial:** que se desdobra na Teoria da Contingência da Administração.



**Origem da Abordagem Clássica**

- 1** — O crescimento acelerado e desorganizado das empresas:
  - Ciência que substituiu o empirismo;
  - Planejamento de produção e redução do improviso.
- 2** — Necessidade de aumento da eficiência e a competência das organizações:
  - Obtendo melhor rendimento em face da concorrência;